

# **MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG MENJALANI LONG DISTANCE MARRIAGE**



Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata I Pada  
Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Oleh:

**RIZAL FIRNANDA**

**F100150061**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG MENJALANI LONG  
DISTANCE MARRIAGE**

Oleh :

**RIZAL FIRNANDA**

**F100150061**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Susatyo Yuwono', written in a cursive style.

Susatyo Yuwono, S. Psi, M.Si, Psi.

NIK.838/0624067301

**HALAMAN PENGESAHAN**  
**MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG MENJALANI LONG**  
**DISTANCE MARRIAGE**

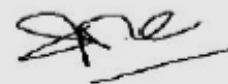
OLEH  
**RIZAL FIRNANDA**

**F100150061**

**Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji**  
**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Muhammadiyah Surakarta**  
**Pada hari 5 Februari 2021**  
**dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

1. **Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog**  
**(Ketua Dewan Penguji)**
2. **Dr. Wiwien Dinar Pratisti, M. Si, Psikolog**  
**(Anggota I Dewan Penguji)**
3. **Dr. Daliman, SU**  
**(Anggota II Dewan Penguji)**



(Susatyo Yuwono, S.Psi, M.Si, Psikolog)

NIK.838/NIDN.0629037401

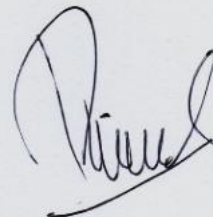
## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 16 April 2021

Penulis



**Rizal Firnanda**  
**F100150061**

## **MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN YANG MENJALANI *LONG DISTANCE MARRIAGE***

### **Abstrak**

Penelitian ini untuk mengetahui sumber motivasi kerja pada kalangan karyawan PT. X yang menjalani *long distance marriage*. Bagaimana motivasi kerja pada karyawan yang sedang menjalani pernikahan jarak jauh *long distance marriage*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif studi kasus. Penelitian menggunakan teknik wawancara semi terstruktur dengan subjek lima karyawan yang bekerja di PT. X dan sedang menjalani *long distance marriage*. Hasil penelitian motivasi kerja yang dilakukan oleh para karyawan memiliki kesamaan dalam mendapatkan motivasi kerja. Lima karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini ada empat sumber dorongan pada karyawan dalam bekerja, yaitu keluarga, diri sendiri, ekonomi serta kepala keluarga, semua sumber motivasi kerja ini adalah satu kesatuan motivasi kerja. Faktor yang mempengaruhi dorongan adanya motivasi kerja para karyawan ada tujuh yaitu lingkungan kerja, dirasakan karyawan, tanggung jawab karyawan, didapatkan karyawan, komunikasi karyawan, pengawasan perusahaan, perusahaan. Faktor penghambat dalam motivasi kerja para karyawan ada delapan yaitu kepercayaan, ekonomi, gaji, waktu, komunikasi keluarga, keuangan, pekerjaan, serta kendala. Manfaat yang dirasakan oleh para karyawan dengan adanya motivasi kerja antara lain, terpacu semangat dalam bekerja, fokus atas pekerjaannya, dan menyelesaikan tujuan pekerjaan.

**Kata Kunci :** karyawan, *long distance marriage*, motivasi kerja

### **Abstract**

This study is to determine the source of work motivation among employees of PT. X who is undergoing a long distance marriage. How is the work motivation for employees who are undergoing a long distance marriage? This research uses a qualitative case study method. The study used a semi-structured interview technique with the subject of five employees who worked at PT. X and are currently undergoing a long distance marriage. The results of work motivation research conducted by employees have similarities in getting work motivation. Five employees who are the subjects in this study, there are four sources of encouragement to employees at work, namely family, themselves, the economy and the head of the family, all sources of work motivation are one unit of work motivation. There are seven factors that influence the motivation to work employees, namely work environment, perceived employees, employee responsibility, employee acquisition, employee communication, company supervision, company. There are eight inhibiting factors in the work motivation of employees, namely trust, economy, salary, time, family communication, finance,

work, and constraints. The benefits felt by employees with work motivation, among others, are motivated to work, focus on work, and complete work goals.

**Keywords:** employees, long distance marriage, work motivation

## **1. PENDAHULUAN**

Motivasi dipandang sebagai penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk melihat bagaimana seseorang termotivasi dengan beberapa sejumlah faktor yang berkait satu dengan yang lain. Orang yang termotivasi ialah mereka yang telah membuat keputusan yang sadar untuk berusaha menjauh dari sesuatu yang mereka hargai. Masing-masing individu berbeda satu dengan yang lain dalam menentukan apa yang lebih berharga bagi mereka. Ada beberapa cara untuk meningkatkan motivasi orang, di antaranya rasa takut kehilangan pekerjaan, keuangan tidak teratur, tujuan untuk pencapaian, serta tujuan untuk organisasi atau kelompok dalam organisasi. Setiap karyawan akan membutuhkan tujuan yang berbeda, untuk dapat memiliki berbagai usaha dalam penyelesaian tugas yang diberikan kepada mereka.

Motivasi kerja karyawan dapat menentukan baik atau buruknya proses perindustrian berjalan karena motivasi kerja yang baik dapat menimbulkan semangat kerja. Menurut Purnama (2016) mengatakan salah satu menjadi faktor penting dalam menentukan motivasi kerja pada karyawan adalah kehadiran. Kehadiran karyawan semakin tinggi maka produktivitas perusahaan semakin tinggi juga sehingga dapat menuju target perusahaan, begitu pula sebaliknya semakin rendah kehadiran karyawan maka semakin rendah maka semakin rendah produktivitas perusahaan.

Penelitian dilakukan oleh Olivia Renatha Afrida (2015) dengan judul “Motivasi Kerja Pegawai Pada Pelayanan Pembuatan Paspor Di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar” dari hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar dalam ini pelayanan pembuatan paspor dapat dikategorikan baik, dengan berdasarkan hasil wawancara pada faktor intrinsik sudah baik tetapi ada satu faktor yang kurang menonjol yaitu

pemberian penghargaan pada pegawai berprestasi dan faktor ekstrinsik sudah baik.

Kemudian Penelitian selanjutnya ditulis oleh Suhaemi Suaib (2016) berjudul “Pentingnya Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa” dihasilkan bahwa naik turunnya produktivitas kerja karena pentingnya motivasi yang diberikan kepada pegawai. Bila pemberian motivasi ditingkatkan maka produktivitas kerja akan meningkat. Produktivitas tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para pegawai yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan dalam bekerja serta bekerjasama dalam meningkatkan produktivitas.

Selanjutnya penelitian dari Darlis (2014) berjudul “Strategi peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Sekretariat Kecamatan Pantan Reu Kabupaten Aceh Barat” dengan hasil menunjukkan strategi peningkatan motivasi kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat selalu berupaya melakukan pendekatan-pendekatan untuk memotivasi bawahannya dalam kerja sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, seperti selalu perhatian semua pegawai, dan mengusahakan memenuhi fasilitas pegawai maupun fasilitas kantor.

Selain itu penelitian dari Astuti (2017) “*An Analysis Of Working Motivation In Attempt To Increase The Productivity Of Workers At Assembling Division Of Mental and Button Company*” dengan hasil penelitian bahwa bentuk motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan (1). Perbaiki lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik (2). Pemberian insentif bonus (3). Pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan.

Sebuah *Long Distance Marriage* menjelaskan dimana *sepasang* suami istri berpisah secara fisik untuk beberapa saat waktu dikarenakan ada sesuatu baik itu suatu tugas pekerjaan. Yang dimaksudkan suami bekerja berada di kota atau daerah yang berbeda dengan tempat tinggal istri maupun anak-anak. Pasangan suami istri tidak dapat tinggal bersama dan terpisah secara fisik untuk sementara

waktu karena berbagai faktor tersebut dikenal dengan sebutan *long distance marriage* (pernikahan jarak jauh) (Ramadhini & Hendriani, 2015).

Perpisahan yang dialami oleh suami istri yang secara fisik merupakan suatu hal yang berat karena tidak dapat bertemu setiap saat Purnamasari (dalam Handayani, 2016). Bergen (dalam Ramadhini & Hendriani, 2015) mengemukakan bahwa *long distance marriage* dikarakteristikkan oleh pasangan suami istri yang tinggal di lokasi yang berbeda selama hari kerja (terkadang untuk waktu yang cukup lama) demi kepentingan karir pasangan. Menjalin hubungan pernikahan jarak jauh bukanlah persoalan yang mudah dibandingkan dengan pasangan yang tinggal serumah serta memiliki intensitas waktu bertemu hampir setiap hari (Handayani, 2016).

Pasangan yang mengalami hubungan jarak jauh tentunya mempunyai motivasi tersendiri agar dapat saling mendukung. Pemilihan untuk menjalani pernikahan jarak jauh karena alasan pekerjaan akan mengakibatkan kondisi yang mengganggu hubungan romantik antarpasangan karena harus berpisah baik fisik, jarak dan waktu (Supatmi & Masykur, 2018).

Hal ini menarik ketika suami yang bekerja sebagai karyawan yang tinggal terpisah dengan istri dan anak-anaknya sehingga suami merasa membutuhkan dukungan keluarga untuk melihat semangat kerja untuk melakukan semua pekerjaan.

Di Indonesia dengan survey bebas ada 63,4% dari 183 responden yang mengaku sedang menjalani hubungan jarak jauh. Di Amerika berdasarkan statistik hubungan jarak jauh pada tahun 2005 terdapat 14 juta pasangan yang sedang menjalani hubungan jarak jauh dan diperkirakan tidak banyak berubah pada tahun 2018 (Pijarpsikologi.org).

Penelitian dilakukan oleh Hafizh Mutiara Nisa (2017) dengan judul “Makna cinta istri yang menjalani pernikahan jarak jauh (*long distance marriage*), didapatkan hasil berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki perasaan cinta yang diwujudkan dengan menghubungi suami, sering berkata sayang, merencanakan akan menghabiskan waktu bersama ketika suami pulang ke rumah.



Kemudian penelitian LDM diteliti oleh Shinta Rismia Ayu S (2017) dengan judul “Keintiman Pasangan *Long Distance Marriage* dalam Menggunakan Video Chat” dengan hasilnya menunjukkan bahwa keintiman dapat diwujudkan dengan memberikan kedekatan emotional dapat diciptakan dengan komunikasi yang intensif, saling memberikan perhatian kepada pasangan selain itu keterbukaan diri dengan pasangan.

PT. X adalah perusahaan bergerak dalam bidang pembuatan mebel luar ruangan yang sudah terkenal dan dapat diandalkan. PT. X terletak luar kota semarang 30 menit dari bandara internasional Ahmad Yani Semarang, tepatnya terletak di Kecamatan Kaliwungu Kabupaten kendal. PT. X handal dalam pembuatan produk khusus mebel luar ruangan seperti tenun sistensis, aluminium bingkai, *stainless steels*, pelapis ruangan, busa cepat kering dan lainnya. PT X juga bekerjasama dengan merek-merek terkenal seperti rehau, viro, ecolene dan polystrand. PT. X memiliki perancang sendiri yang mampu mendesain sesuai dengan keinginan kebutuhan pasar. PT. X yang mana mampu menghasilkan lebih dari 35 peti kemas setiap bulannya untuk mendukung grosir dan distributor di dunia, proyek hotel internasional, villa, apartemen, *resort* dan lainnya. Pasar ekspor PT. X tersebar diseluruh dunia, baik Eropa, Amerika, Austrasia, Timur Tengah. Sebagai perusahaan pengeksport selalu memberikan produk terbaik kepada konsumennya, untuk itu kinerja karyawan perlu diperhatikan sehingga stabilitas kinerja perusahaan dapat terjaga dan ditingkatkan. Maka dari itu PT.X sekarang mampu memperkerjakan karyawannya sebanyak  $\pm 500$  orang dibagi menjadi beberapa bagian yang terbanyak dibagian anyam.

Maka karyawan menjalani *long distance marriage* jauh dari keluarga akan terpisah secara fisik, dengan itu karyawan yang menjalani *long distance marriage* membutuhkan motivasi dari keluarga untuk memberikan motivasi agar dapat mencapai yang diinginkan. Pernyataan penelitiannya mengetahui dinamika motivasi kerja pada kalangan karyawan PT. X yang menjalani *long distance marriage*.

## **2. METODE**

Peneliti menggunakan metode kualitatif studi kasus. Untuk memperoleh informasi yang diinginkan maka peneliti menggunakan teknik wawancara. Teknik wawancara yang akan digunakan yaitu dengan wawancara tidak terstruktur. Hal ini menjadikan alasan peneliti menggunakan agar narasumber mempunyai kebebasan dalam mengemukakan data yang akan diutarakan menjadikan lebih variatif dan juga mendalam. Pemilihan dan pengambilan data digunakan dengan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Adapun kriteria sampel sebagai berikut (1) karyawan PT. X, (2) menjalani *Long Distance Marriage* , (3) laki-laki, (4) usia 25 – 40 tahun, (5) jarak rumah dengan tempat bekerja lebih dari 100km, (6) lama pernikahan lebih dari 3 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data deskriptif yang fokus pada uraian dari hasil wawancara. Metode ini tepat dalam penelitian ini karena penelitian ini berusaha mencari gambaran satu kelompok manusia untuk mencapai tujuan kelompok tersebut, sehingga fenomena kelompok tersebut dapat terungkap secara jelas dan akurat

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

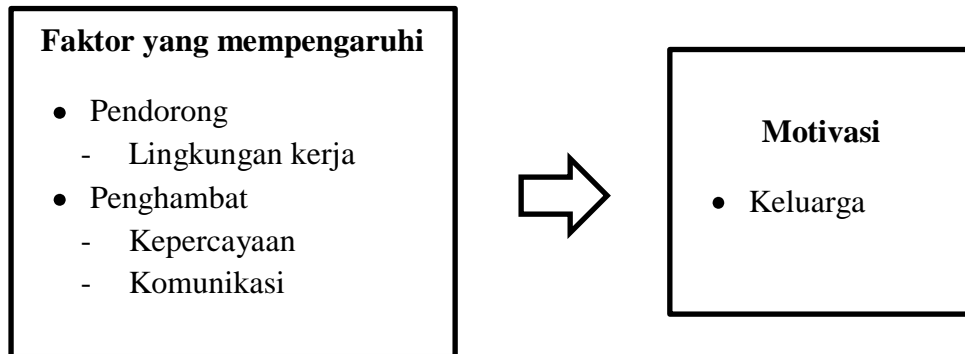
### **3.1 Hasil**

Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada berbagai motivasi para karyawan dalam bekerja. Ada yang memang untuk keluarga untuk mendorong semangat dalam bekerja. Pada intinya motivasi keluarga yang dilakukan para karyawan adalah dorongan mereka untuk meningkatkan produktifitas dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada karyawan memacu untuk bekerja muncul dalam diri sendiri, untuk apa yang karyawan kerjakan. Pada intinya dorongan yang muncul karena diri sendiri pada karyawan adalah pilihan dari dalam diri. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada jawaban mengenai dorongan motivasi karena ekonomi. Dorongan karena ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam keluarga karyawan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada yang menjawab peran sebagai kepala rumah tangga. Peran kepala rumah tanggah ini menjadikan dorongan untuk menafkah keluarga dan menjadi dorongan untuk bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara ada beberapa hal yang menjadi faktor lingkungan karyawan. Pertama adalah kondisi kerja karyawan dalam hal kenyamanan dan kedua adalah keamanan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada hal yang menjadi faktor dirasakan karyawan yaitu pekerjaan yang dijalani karyawan selama bekerja dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada faktor tanggung jawab dari karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, untuk segera menyelesaikan tugas dan untuk menyelesaikan masalah. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada beberapa hal yang didapatkan oleh karyawan yaitu pertama gaji dan yang kedua adalah fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang jarak rumah dengan tempat kerja jauh. Berdasarkan hasil wawancara diketahui komunikasi antar karyawan ini untuk berkoordinasi dalam pekerjaan dan hubungan antar karyawan selain pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pengawasan terhadap karyawan yang menjalankan pekerjaan sehingga sesuai standar perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa ada peraturan yang sesuai dengan keadaan dan ada peraturan yang meringankan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada karyawan yang saling mempercayakan satu dan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada karyawan yang mengalami kendala tentang ekonomi. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa masalah kiriman gaji menjadi masalah bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa waktu untuk saling bertemu karyawan dengan keluarga menjadi berkurang. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada beberapa hal mengenai komunikasi antara karyawan dengan keluarga yaitu pertama untuk menanyakan kabar keluarganya, kedua memberitahu keadaan setelah bekerja. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada karyawan yang mengalami masalah keuangan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada beberapa hal masalah berdampak kepekerjaan, pertama tidak ada masalah berarti karyawan dengan keluarga, kedua jika ada masalah didalam keluarga sudah terselesaikan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui ada hal yang tidak ada kendala yang berarti dalam keluarga karyawan karena dapat mengerti soal resiko.

### 3.2 Pembahasan



Bagan 1. Dinamika Motivasi Kerja Keluarga

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya membutuhkan dukungan dari sosial sekitarnya, banyak pihak yang dapat mempengaruhi karyawan dalam kaitannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Salah satu nya adalah keluarga, pihak yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Peran keluarga dalam memotivasi ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan.

*“..pertama pasti keluarga..kita sebagai laki-laki kan harus tanggung jawab dengan keluarga gitu, anak istri..” (W.AJ/43-50)*

*“Motivasi saya bekerja disini ya karena untuk keluarga.” (W.SU/16-19)*

*“..terutama alasan keluarga..” (W.TH/12-13)*

Para karyawan termotivasi muncul karena adanya dukungan dari pihak keluarga yang memberi motivasi untuk bekerja. Hal ini didukung oleh Friedman (dalam Wiyono & Haryadi, 2014) bahwa keluarga adalah salah satu pihak yang dapat berperan penting untuk memotivasi individu. Hal ini didukung dalam penelitian Wiyono & Haryadi (2014) menyatakan bahwa peran keluarga dalam motivasi dapat dijalankan namun beberapa keluarga karyawan menjalankan peran tersebut. Beberapa keluarga memberikan motivasi, keluarga berperan secara motivasi langsung maupun tidak langsung dalam memotivasi kepada karyawan.

Faktor pendorong karyawan untuk mencapai motivasi karena adanya dorongan dalam keluarga yaitu lingkungan kerja. Faktor ini mendorong karyawan muncul karena melihat apa yang dirasakan pada saat bekerja, ada faktor yang dirasakan karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan pekerjaan.

*“..lingkungannya juga sudah enak gitu.” (W.AJ/126-127)*

*“Kayanya nyaman gitu.” (W.SU/255-256)*

Karyawan merasa lingkungan kerja nyaman dan aman melakukan terhadap pekerjaannya. Notosemito (dalam Rahmadia, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan, maka dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan akan muncul motivasi kerja dalam diri karyawan untuk menuju tujuan karyawan.

Faktor penghambat adanya dorongan dari keluarga ada dua faktor yaitu kepercayaan dan komunikasi dalam keluarga. Kedua faktor ini penghambat karyawan untuk mencapai motivasi yang diberikan oleh keluarga. Faktor penghambat kepercayaan dari istri kepada karyawan ini muncul dengan yang disampaikan oleh karyawan.

*“..ya kita saling percaya aja lah, gimana keluarga, sana percaya sini percaya, gitu aja.” (W.AJ/153-158)*

Kepercayaan yang didapatkan karyawan adalah keyakinan keluarga kepada karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik yang dapat diandalkan oleh keluarga. Menurut Rempel (dalam Fadilah, 2019) kepercayaan adalah sebuah harapan atau keyakinan yang positif yang dipegang seseorang kepada seseorang lainnya atau pasangan bahwa pasangan atau orang dituju akan berperilaku seperti yang diharapkan serta dapat dipercaya. Selain itu ada faktor penghambat lainnya yaitu komunikasi dalam keluarga. Faktor penghambat komunikasi ini menjadi hambatan karena karyawan jarang bertemu untuk mengkomunikasikan sesuatu kepada keluarga.

*“..kita selalu komunikasi lah, di keluarga komunikasi..” (W.AJ/289-292)*

*“..yang penting sama sama mengerti, bisa saling menyadari bisa bertahan.” (W.R/131-135)*

*“Udah makanan, sehari hari kerjaan kaya gitu.” (W.SA/160-163)*

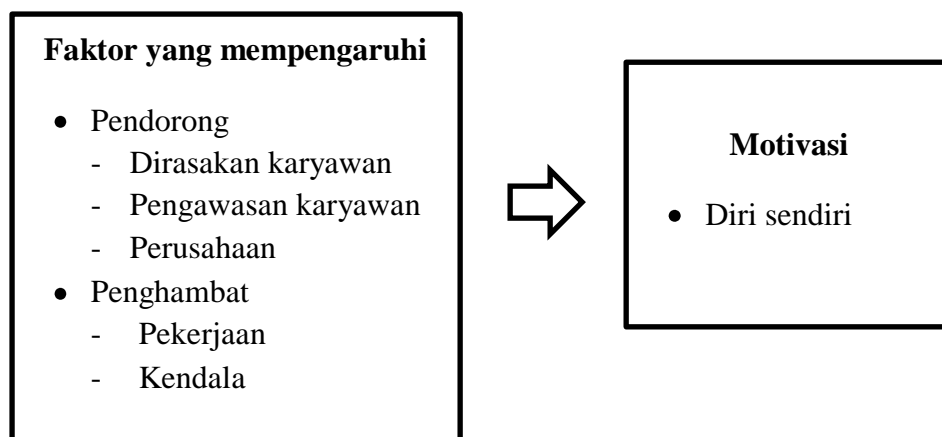
*“Yang penting komunikasi lancar yang jelas tiap hari.” (W.SU/193-196)*

*“Waktunya biasanya kalau pulang kerja.” (W.SU/206-207)*

*“Yang sering ditanyain paling kapan pulangnyaa..” (W.SU/219-220)*

*“Kan biasanya kan waktu ya, karena jaraknya kita berjauhan kadang ya ada saatnyaaku mau pulang tapi biasanya ada halangan yang gak bisa.”*  
(W.TH/108-115)

Karyawan di dalam komunikasi kepada keluarga karena jarang dapat bertemu antar karyawan dengan keluarga untuk berkomunikasi. Menurut Satiadarma (2001), alasan psikologis seseorang melakukan pernikahan karena kebutuhan, salah satunya komunikasi maka, untuk itu karyawan mengusahakan menggunakan ponsel dan media sosial untuk menjaga komunikasi dengan keluarga dirumah, menyempatkan waktu istirahat selesai bekerja untuk melepas rindu menanyakan kabar dengan keluarga.



Bagan 2. Dinamika Motivasi Kerja Diri Sendiri

Dorongan motivasi kerja dapat muncul dari dalam diri karyawan. Dorongan dalam diri membuat karyawan bersemangat bekerja untuk mencapai tujuannya. Dalam wawancara ada beberapa karyawan yang mengungkapkan alasan termotivasi untuk bekerja muncul dari diri karyawan sendiri.

*“Ya motivasi dari diri sendiri saya.”* (W.AJ/85-86)

*“Inisiatif sendiri.”* (W.R/38)

*“Heeh.”* (W.TH/34)

Pada motivasi kerja muncul dari dalam diri adalah sebuah pilihan untuk bekerja. Menurut Koontz (dalam Haeruddin, 2015) motivasi seseorang tergantung dari motif suatu keadaan dalam diri (*inner state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, mengarahkan, serta menyalurkan perilaku ke tujuan tertentu.

Penelitian sebelumnya milik Sehaningtyas (2017) mengatakan bahwa motivasi kerja dimulai dimana dalam diri seseorang memunculkan dorongan kepada individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan tertentu.

Faktor pendorong dalam motivasi dalam diri sendiri antara lain, hal yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan, pengawasan karyawan dalam pekerjaan dan tentang perusahaan. Pertama faktor pendorong dalam diri karyawan hal yang dirasakan karyawan saat melakukan pekerjaan .

*“..lingkungannya juga sudah enak gitu.” (W.AJ/126-127)*

*“Lingkungan pekerjaan lah.” (W.AJ/131-132)*

*“..kalau sekarang kan masuknya itu jadi stabil lah.” (W.R/361-364)*

*“Kayanya nyaman gitu.” (W.SU/255-256)*

*“Baik-baik saja.” (W.TH/206)*

Karyawan merasa dirinya nyaman terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Nitisemito (dalam Burhannudin, 2018) kondisi lingkungan kerja sebaiknya harus diwujudkan agar karyawan dapat merasa lebih nyaman dan betah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga karyawan termotivasi untuk tetap menjalani pekerjaan tersebut. Kedua adalah faktor pendorong atas pengawasan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh karyawan.

*“..kita ngecek bareng-bareng apa sih kekurangannya..” (W.AJ/461-463)*

*“Baik-baik aja.” (W.SA/379)*

Pengawasan terhadap dirinya karyawan telah melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Menurut Herzberg (dalam Kudrati, 2018) *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) tingkat pengawasan yang diterima kepada karyawan. Faktor pengdorong yang terakhir adalah dari perusahaan tersebut. Hal ini yang dimaksud adalah tentang peraturan perusahaan yang harus dilaksanakan dan jangan sampai dilanggar oleh karyawan.

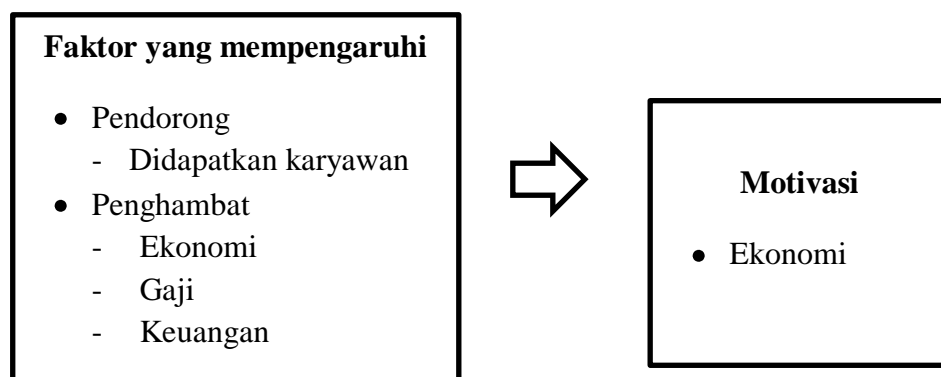
*“..disini itu ya mungkin karena aku baru masuk mungkin, jadi saya terima aja dulu.” (W.R/287-291)*

*“Ya kalau disini kan umumnya sama, mau skill 50% mau skill 90% itu sama, bedanya tunjangan berada ribu gitu doang.” (W.R/313-319)*

*“Heem jadi ada toleransi..” (W.SU/289-290)*

Peraturan perusahaan yang dirasakan oleh karyawan sudah meringankan ijin karyawan yang pulang kerumah bertemu dengan keluarganya. Menurut Herzberg (dalam Kudrati, 2018) *hygiene factor* (faktor ekstrinsik) ketaatan karyawan terdapat peraturan maupun kebijakan yang berlaku dalam perusahaan.

Karyawan mengerti resikonya dalam menjalani hubungan jarak jauh. Menurut Magnuson & Norem (dalam Ramadhini & Hendriani, 2015) sepasang suami istri terpaksa harus tinggal terpisah karena untuk meningkatkan kebutuhan hidup, mengembangkan karir dan pendidikan.



Bagan 3. Dinamika Motivasi Kerja Ekonomi

Motivasi kerja dengan dorongan karena ekonomi ini dapat mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerjanya. Ekonomi juga bertujuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam keluarga. Menurut Abraham Maslow (dalam Waluyo, 2015) kebutuhan paling dasar manusia tentang kebutuhan Fisiologis (faal), kebutuhan ini adalah kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi dalam keadaan absolut dan mencurahkan semua untuk memenuhi kebutuhan ini seperti makan, minum, sandang serta papan. Dorongan karena ekonomi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam keluarga karyawan.

“Yaa karena kebutuhan.” (W.R/16-17)

“Karena kebutuha.” (W.SA/21)

“Ya sehari-hari.” (W.SA/25)

Menunjang untuk motivasi bekerja karyawan adalah apa yang didapatkan karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari keluarga. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari & Dwiarti (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berdasarkan kebutuhan fisiologis pada karyawan memiliki



pengaruh terhadap motivasi dalam bekerja. Karyawan bekerja tentunya mendapatkan gaji dan fasilitas yang layak dari perusahaan. Maka dengan ini ada faktor yang didapatkan oleh karyawan, karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam pekerjaannya.

*“Yang pertama pasti gaji pak ya, gaji pasti, tunjangan ada..”* (W.AJ/401-405)

*“Gaji ya..”* (W.R/241)

*“..tunjangan sama gaji pokok gitu..”* (W.SA/311-312)

*“..ya gaji istilahnya ya dibilang cukup..”* (W.SU/21-23)

*“Ee ya gaji pokok sama tunjangan.”* (W.TH/251-252)

Salah satu masalah yang kerap muncul adalah ekonomi, ada karyawan yang sedang mengalaminya

*“..cuman ya masalah ekonomi lah biasalah.”* (W.AJ/168-179)

*“Yaa masalah mungkin apa ya, kalau di kampung mungkin perekonomian..”* (W.R/141-145)

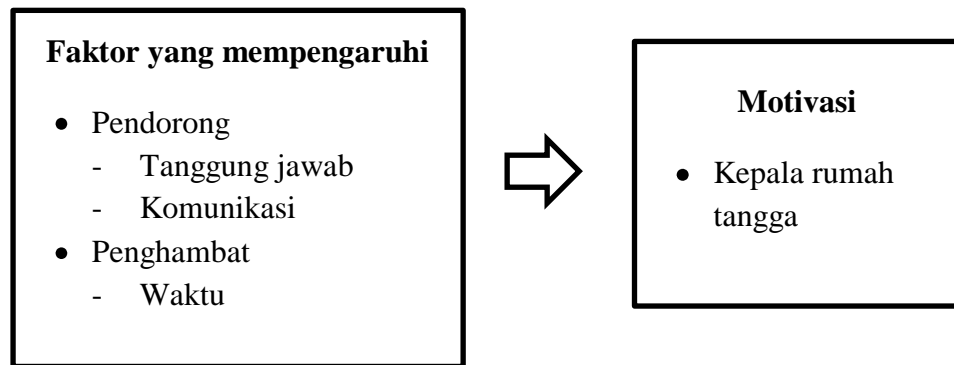
Yang dimasud oleh narasumber masalah ekonomi adalah gaji yang dikirim

*“Mungkin kalau saya kan mingguan gajianya.”* (W.AJ/173-175)

Berdasarkan diata maka kebutuhan akan ekonomi sangatlah utama bagi karyawan untuk menunjang kebutuhan dasar sehari-hari karyawan beserta keluarganya dengan mengirimkan gaji kepada keluarganya. Ada juga hambatan yang dialami oleh karyawan dengan keuangan dalam keluarga. Keuangan adalah masalah karyawan dengan keluarganya berkaitan mengenai uang.

*“Ya uang.”* (W.R/149)

Salah satu karyawan yang mengalami masalah keuangan yang mana akan mengalami hambatan dalam fokus bekerja. Seluruh faktor penghambat mulai dari ekonomi, gaji dan keuangan dalam keluarga sangat vital untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan bagi karyawan adalah hal utama. Menurut Abraham Maslow (dalam Waluyo, 2015) kebutuhan paling dasar manusia tentang kebutuhan fisiologis maka itu jika kebutuhan dasar belum terpenuhi akan kesulitan untuk meraih kebutuhan yang lebih tinggi.



Bagan 4. Dinamika Motivasi Kerja Kepala Rumah Tangga

Karyawan yang juga berperan sebagai kepala rumah tangga berkewajiban mencari nafkah bagi keluarganya. Menurut Julaihah (dalam Sari, 2015) mengatakan kepala keluarga adalah seorang memiliki tanggung jawab pemimpin, peletak kebijaksanaan bagi istri dan anak-anaknya, mampu menanamkan nilai spiritual, serta fleksibel dalam menghadapi masa depan yang baik. Dorongan tersebut itu menjadikan semangat pada karyawan untuk bekerja lebih lagi untuk keluarganya.

*“Iya sebagai suami bertanggung jawab kita kerja disini.”* (W.AJ/160-162)

*“..itu kan sebagai suami harus tanggung jawab.”* (W.R/113-115)

*“..dan tanggung jawab seorang suami terhadap keluarganya ya menafkahi..”* (W.TH/24-28)

Mendorong adanya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Pada penelitian sebelumnya menurut Nurhadi (2019) menurut penelitiannya mengatakan pelaksanaan tanggung jawab suami dalam hal mencari nafkah sudah semaksimal sesuai dengan kemampuan masing-masing. Adanya faktor yang mendorong tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya.

*“..kalau di rumah di rumah, kalau kerjaan pak.”* (W.AJ/212-215)

*“Fokus kalau kita fokus di kerjaan kerjaan, kalau di rumah udah kerjaan saya tinggal.”* (W.AJ/222-226)

Karyawan sebagai kepala keluarga yang bertanggung jawab atas menafkahi keluarga, karyawan akan menerima risikonya apa yang dihadapi mengenai waktu bertemu keluarga yang kurang. Faktor pendorong lainnya adalah komunikasi antar

karyawan yang berperan penting dalam berkomunikasi untuk menciptakan lingkungan sosial yang harmonis karyawan dengan karyawan lainnya.

*“..komunikasinya tu enak..”* (W.AJ/255-256)

*“..karena kita selalu komunikasi terus gitu..”* (W.AJ/443-445)

*“..teman-temannya ramah semua.”* (W.R/210-212)

*“Oh tidak, semuanya saling membantu.”* (W.R/219-220)

*“Ya baik-baik aja sih, aman..”* (W.SA/203-204)

*“Iya biasanya gitu.”* (W.SU/403)

*“Alhamdulillah disini sih temannya maksudnya baik baik, bisa diajak kerja sama..”* (W.TH/186-190)

Dalam berkomunikasi karyawan menciptakan suasana yang baik agar pekerjaan atau kerjasama dalam sebuah pekerjaan berjalan dengan lancar agar dapat mencapai tujuan bersama-sama. Menurut Abraham Maslow (dalam Waluyo, 2015) kebutuhan sosial, yang mana akan ada interaksi yang erat dengan orang lain. Komunikasi antar rekan kerja didalam kelompok kerja menciptakan baik kekompakan maupun tujuan yang sama.

Faktor penghambat kepala keluarga saat menjalani pekerja dengan jarak jauh ini adalah keterbatasannya waktu untuk bertemu dengan keluarga yang mana waktu bertemu sangat berharga.

*“Waktu buat keluarga ya memang kurang..”* (W.SU/431-433)

Waktu yang sedikit karyawan harus memaksimalkan waktu bertemu dengan keluarga dimanfaatkan dengan baik. Menurut Hudson (dalam Yasifa, 2018) keseimbangan waktu adalah penentu seseorang dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dengan kehidupan. Maka untuk itu karyawan sebagai kepala rumah tangga selalu bertanggung jawab menafkahi keluarga, tanggung jawab atas pekerjaannya, mempercayai keluarga, serta saling berkomunikasi kepada keluarga walau dengan waktu bertemu yang kurang.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas diketahui bahwa motivasi kerja pada karyawan PT. X yang menjalani *long distance marriage* ini ada empat sumber dorongan pada karyawan dalam bekerja, yaitu keluarga, diri sendiri, ekonomi serta kepala keluarga, semua sumber motivasi kerja ini adalah satu kesatuan

motivasi kerja yang ada pada karyawan PT. X yang menjalani *long distance marriage*.

Kelebihan penelitian dilakukan oleh Olivia Renatha Afrida (2015) tentang motivasi kerja pegawai pada pelayanan pembuatan paspor di kantor imigrasi kelas I makassar bawasanya pegawai kantor imigrasi kelas I makassar dalam ini pelayanan pembuatan paspor dapat dikategorikan baik, dan aspek peningkatan motivasi kerja pegawai pada faktor intrinsik dan ekstrinsik, akan tetapi penelitian ini menggunakan teknik wawancara terstruktur dan ada satu faktor intrinsik yang tidak begitu menonjol yaitu pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Sedangkan, dalam penelitian ini diketahui melalui teknik wawancara terbuka atau semi terstruktur sehingga data yang didapatkan lebih beranekaragam sesuai dengan yang diungkapkan narasumber. Pada penelitian ini diketahui ada empat dorongan motivasi yang diungkapkan oleh narasumber yaitu keluarga, ekonomi, diri sendiri dan peran kepala rumah tangga, yang mana kelebihan penelitian ini belum ada di penelitian sebelumnya.

Kelemahan dari penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa hal kekurangan yang ada didalam penelitian ini yaitu keterbatasan dengan jumlah lima subjek sehingga data yang didapatkan kurang beragam.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dan sudah dibahas, maka didapatkan kesimpulan bahwa para karyawan PT. X memiliki variasi dalam bentuk motivasi kerja. Motivasi kerja yang dilakukan oleh para karyawan memiliki kesamaan dalam mendapatkan motivasi kerja. Lima karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini mendapatkan motivasi kerja untuk tetap bersemangat dalam bekerja dengan baik. Motivasi kerja yang sudah diungkapkan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi empat bentuk motivasi kerja. Adapun empat bentuk motivasi kerja tersebut adalah keluarga, diri sendiri, ekonomi, dan kepala rumah tangga. Faktor yang mempengaruhi dorongan adanya motivasi kerja para

karyawan ada tujuh yaitu lingkungan kerja, dirasakan karyawan, tanggung jawab karyawan, didapatkan karyawan, komunikasi karyawan, pengawasan perusahaan, perusahaan. Faktor penghambat dalam motivasi kerja para karyawan ada delapan yaitu kepercayaan, ekonomi, gaji, waktu, komunikasi keluarga, keuangan, pekerjaan, serta kendala. Manfaat yang dirasakan oleh para karyawan dengan adanya motivasi kerja antara lain, terpacu semangat dalam bekerja, fokus atas pekerjaannya, dan menyelesaikan tujuan pekerjaan.

#### **4.2 Saran**

Saran bagi subjek penelitian, untuk mempertahankan produktivitas yang sudah dilakukan untuk pekerjaan, bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan untuk menyelesaikan dengan baik, serta memberikan kabar kepada keluarga saat waktu istirahat. Saran bagi pihak perusahaan PT.X agar dapat memberikan mess atau penginapan dengan fasilitas koneksi internet gratis untuk para karyawan yang *long distance marriage* sehingga dapat komunikasi dengan keluarga yang ada dirumah. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah untuk memperbanyak subjek cakupan penelitian kedepanya sehingga didapatkan data yang beraneka ragam.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adiyaksa, D. P. 2016. Pernikahan Jarak Jauh Studi Kualitatif Fenomenologis Pada Istri yang Menjalani Pernikahan Jarak Jauh. *Jurnal Empati*, 417-423.
- Afrida, O. R. 2015. Motivasi Kerja Pegawai pada Pelayanan Pembuatan Paspor di Kantor Imigrasi Kelas I Makassar. *Jurnal Psikologi*, 39-51.
- Amir, R. S. 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: A Case of Education Industry in Pakistan. *Jurnal management and Business*, 267-291.
- Ardani, E. 2014. Perbedaan Motivasi Kerja Antara Pegawai Tetap Dengan Pegawai Tidak Tetap Pada Hotel The Royal Surakarta Heritage Solo. *Jurnal Psikologi*, 51-78.
- Astuti. 2017. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Bagian Assembling Perusahaan Mental Buton. *Jurnal Manajemen*, 129-145.

- Ayu, S. R. 2017. Keintiman Pasangan Long Distance Marriage dalam Menggunakan Video Chat. *Jurnal Psikologi*, 45-62.
- Burhannudin, Z. M., & Harlie, M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksiprenuer*, 191-206.
- Darlis. 2014. Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Kantor Camat Dalam Pemberian Pelayanan Kepada Masyarakat Studi Kasus di Sekretariat Kecamatan Paton Reu Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Sosial*, 199-235.
- Ekayati, K. M. 2013. Stres, Dukungan Keluarga Dan Agresivitas Pada Istri Yang Menjalani Pernikahan Jarak Jauh. *Jurnal Psikologi*, 191-198.
- Fadilah, K. 2019. Upaya Sopir Truk dalam mewujudkan Keluarga Sakinah (Studi di Desa Simojayan Kecamatan Ampel Gading Kabupaten Malang). *Jurnal of Family Studies*, 391-425.
- Handayani, Y. 2016. Komitmen, Conflict Resolution, Dan Kepuasan Perkawinan Pada Istri Yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh Karyawan Schlumberger Balikpapan. *Jurnal Psikologi*, 518-529.
- Handayani, Y. 2016. Komitmen, Conflict, Resolution, dan Kepuasan Perkawinan pada Istri Yang Menjalani Hubungan Pernikahan Jarak Jauh Karyawan Schlumberger Balikpapan. *Jurnal Psikologi*, 518-529.
- Hearuddin, M. M. 2015. Teori Motivasi Maslow dalam Peningkatan Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 8-27.
- Hendriani, S. R. 2015. Gambaran Trust pada Wanita Dewasa Awal yang Sedang Menjalani Long Distance Marriage. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 43-83.
- Herdiansyah, H. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Krisdiyanto, A. 2010. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 236-279.
- Kudrati, V. 2018. Evaluasi Motivasi Kerja di Perusahaan Amondeu. *Jurnal Manajemen dan Start-up Binis*, 576-585.
- Margiani, K., & Ekayati, I. N. 2013. Stres, Dukungan Keluarga dan Agresivitas pada Istri yang Menjalani Pernikahan Jarak Jauh. *Jurnal Psikologi*, 191-198.

- Nabi, M. M. 2017. Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Journal of business and management*, 25-43.
- Nastiti, Y. B. 2017. A Study on The Marriage Phenomenology of Commuter Marriage Spouse. *Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi dan Bimbingan dan Konseling*, 16-22.
- Nisa, H. M. 2017. Makna Cinta Istri yang Menjalani Pernikahan Jarak Jauh Long Distance Marriage. *Jurnal Psikologi*, 89-102.
- Noviani, H. W. 2018. The Husbands-Wives Relation Model of Long Distance Marriage Farmer Households. *Journal of Indonesian Ssociety and Culture*, 112-120.
- Nurhadi, A. 2019. Pelaksanaan Tanggungjawab Suami dalam Mencari Nafkah Studi di Desa Tahai Jaya Kecamatan Maluku Kabupaten Pulau Pisang. *Jurnal Syariah*, 76-93.
- Perbawaningih, C. R. 2017. Pengaruh Perbedaan Budaya Pemimpin Terhadap Kepuasan Komunikasi Karyawan Middle Manager Hotel Phoenix Yogyakarta. *Jurnal Komunikasi*, 31-67.
- Putri, R. H. 2013. Analisis pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. ARA Shoes Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 367-421.
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Dukungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payukumbuh. *Jurnal Ekonomi*, 22-52.
- Ramadhini, S., & Hendriani, W. 2015. Gambaran Trust pada Wanita Dewasa Awal yang Sedang Menjalani Long Distance Marriage. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, 41-94.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saei, E., & Dwiarti, R. 2018. Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubar PG Madukismo. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 58-77.
- Sari, N. A. 2015. Psychological Well Being Pada Kepala Keluarga yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja oleh Perusahaan Batu Bara di Desa Bukit Paraian. *Jurnal Psikologi*, 213-233.

- Sarinadi, N. N. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan pada UD Surya Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Ekonomi*, 768-791.
- Satiadarma, M. P. 2001. *Menyikapi Perselingkuhan*. Jakarta: Pustaka Populer.
- Sehaningtyas, A. 2017. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja pada Karyawan Sales Promotion Girl SPG Lapangan. *Jurnal Psikologi*, 654-691.
- Siswandi, & Indra, I. 2009. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suaib, S. 2016. Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama di Kecamatan Bontomarannu Kabupaten Gowa. *Jurnal Dakwah dan Komunikasi*, 88-110.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suminar, S. M. 2018. The Phenomenon of Marriage Couples with Long-Distance Relationship. *Journal communitation* : 121-129.
- Supatmi, I., & Masykur, A. M. 2018. Ketika Berjauhan adalah Sebuah Pilihan Studi Fenomenologi Pengalaman Istri Pelaut yang Menjalani Pernikahan Jarak Jauh Long Distance Marriage. *Jurnal Empati*, 288-294.
- Suwito, A. Y. 2013. Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut KCP Maleran Medan. *Jurnal Bisnis Adminitrasi*, 1-10.
- Suwito, R., & Yolanda, A. 2013. Analisis Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Sumut KCP Marelan Medan. *Jurnal Bisnis Adminitrasi*, 1-10.
- Swastiningsih, F. L. 2014. Manajemen Stres Pada Istri Yang Mengalami Long Distance Marriage. *Jurnal Psikologi*, 57-93.
- Wayulo, M. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: PT Indeks.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wiyono, Y., & Haryadi, B. 2014. Peran Pemimpin, Rekan Kerja, dan Keluarga Dalam Memotivasi Karyawan di PT Mulya Adhi Paramita Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 21-57.



Yasyifa, A. A., & Raharso, S. 2018. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Kasus Karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 45-89.